

УДК 330.1

DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.40-5>

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА ЯК НАПРЯМ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ BANI WORLD ТА ІНДУСТРІЇ 4.0

STRATEGIC MANAGEMENT OF PERSONNEL SECURITY OF THE ENTERPRISE AS A DIRECTION OF PRESERVATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE CONDITIONS OF BANI WORLD AND INDUSTRY 4.0

Зачосова Н.В.

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту та державної служби,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Козак В.В.

магістрант,
здобувач вищої освіти кафедри менеджменту та державної служби,
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Zachosova Nataliia, Kozak Volodymyr
Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy

Запропоновано стратегічне управління кадровою безпекою підприємства розуміти як сукупність довгострокових управлінських рішень, спрямованих на планування, організацію, реалізацію та контроль заходів, які скеровані на забезпечення захисту корпоративних ресурсів підприємства від негативного впливу на них дій або бездіяльності працівників, а також на убезпечення від втрати кадрового капіталу та кадрового потенціалу суб'єкта господарювання під впливом ризиків зовнішнього та внутрішнього середовища його функціонування. Визначено вектори змін, які мають відбутися в управлінні кадровою безпекою у період війни на стратегічному горизонті. Зроблено припущення щодо особливостей збереження та розвитку людського капіталу в умовах BANI World та Індустрії 4.0. Запропоновано набір заходів управлінського впливу, які можна інтегрувати до кадрової стратегії або кадрової політики вітчизняних підприємств для забезпечення адаптації кадрового капіталу до реалії BANI World та для збереження конкурентоспроможності персоналу на ринку праці в умовах Індустрії 4.0.

Ключові слова: стратегія, стратегічне управління, кадрова безпека, фінансово-економічна безпека, людський капітал, Індустрія 4.0, BANI World.

It is proposed to understand the strategic management of personnel security of the enterprise as a set of long-term management decisions aimed at the planning, organization, implementation and control of measures aimed at ensuring the protection of the corporate resources of the enterprise from the negative impact on them of the actions or inaction of employees, as well as at ensuring the loss of personnel capital and personnel potential of the business entity under the influence of risks of the external and internal environment of its functioning. The vectors of changes that should take place in the personnel security management in the period of war on the strategic horizon are determined. Assumptions are made regarding the peculiarities of preservation and development of human capital in the conditions of BANI World and Industry 4.0. A set of management influence measures that can be integrated into the personnel strategy or personnel policy of domestic enterprises to ensure the adaptation of personnel capital to the realities of BANI World and to preserve the competitiveness of personnel on the labor market in the conditions of Industry 4.0 is proposed. For the management of enterprises, it is suggested to take such measures to strengthen the state of personnel security and preserve human capital, as increasing opportunities for online employment, finding opportunities to "digitize" the duties of those employees who usually work in the mode of personal presence at the workplace; conducting information events to explain any changes in business processes to the entire team, regardless of positions and the nature of the changes; maintenance and active use of channels of continuous communication with employees, use of messengers, channels, social networks, etc.; initiation or expansion of the boundaries of duties and powers of psychological support services; increasing the level of decentralization of management

decision-making with mandatory notification to top management in real time; permanent monitoring of personnel risks, formation of risk maps, compilation of their ratings; increased use of motivational mechanisms and increased sizes and types of incentives for the best employees.

Keywords: *time management, self-management, corporate time management, personal time management, personnel security, personnel policy.*

Постановка проблеми. Станом на середину 2023 року Україна переживає період стрімкої втрати людського капіталу. Початок такої тенденції був зумовлений фактом повномасштабного військового вторгнення на територію України, а його продовження пояснюється консолідацією одразу двох вагомих причин: тривалістю війни та руйнуванням вітчизняної економіки під впливом військових дій. Міграційний рух демонструє різні напрями, однак натепер інтелектуальні втрати України є очевидними, а їх продовження у майбутньому – невідворотним без вжиття належних економічних і управлінських заходів. Водночас, до характерних лише для України та викликаних війною причин долучаються і інші фактори, які інтенсифікують проблеми, пов'язані з розвитком і збереженням людського капіталу та кадрового потенціалу як на макро, так і на мікро рівнях – це поширення тенденцій Індустрії 4.0 (а віднедавна – і Індустрії 5.0) та новий світовий уклад, що здобув назву світу BANI (BANI World) – аббревіатура слів, які визначають основні характеристики цього світу – brittle (крихкий, тендітний, такий, що легко змінюється та ламається), anxious (неспокійний, тривожний), non-linear (нелінійний, без сталих зв'язків і причинно-наслідкових ланцюгів), incomprehensible (незбагненний, неочевидний, непередбачуваний). Людині складно жити у такому мінливому світі, постійно змінювати свою поведінку та адаптуватись; бізнесу непросто функціонувати та розвиватись, оскільки постійно має підтримуватись можливість швидкої зміни векторів діяльності, гнучка переорієнтація на інші цілі та завдання; державі в особі органів влади важко формувати орієнтири політики в усіх сферах громадського життя, оскільки не зрозуміло, як швидко та у якому напрямі проявляться зміни економічного середовища на локальному, регіональному, глобальному рівнях, тощо. Стратегічне управління будь-яким ресурсом у таких умовах – і персоналом у першу чергу – є надскладним завданням топ-менеджменту вітчизняних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові передумови цього дослідження сформувався під час вивчення проблематики та можливостей використання кадрової політики у механізмі управління економічною безпекою в умовах четвертої промислової революції, результати якого оприлюднені у публікації [1]. Контент-аналіз інформації, пов'язаної зі стратегічним управлінням кадровою безпекою підприємства як напрямом збереження та розвитку

людського капіталу в умовах BANI World та Індустрії 4.0, дозволив виокремити кілька векторів досліджень у межах окресленої тематики. Так, Бортнік С. М. вивчає стратегічне управління розвитком персоналу в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємства [2], Черчик Л. досліджує управління кадровою безпекою в системі менеджменту персоналу підприємства [3], Кавун С. В. пропонує модель інтелектуального управління системою кадрової безпеки [4], Мігус І. П. комплексно підходить до вирішення питання створення системи управління кадровою безпекою на підприємстві [5], Сорока О. В. вивчає особливості забезпечення кадрової безпеки як функції управління персоналом [6], Панченко В. А. конкретизує теоретичні засади оцінювання кадрової безпеки підприємства як складову антикризового управління персоналом [7], Халін С. В. визначає об'єкти управлінського впливу в системі менеджменту кадрової безпеки підприємства [8], Онісіфорова В. Ю., Болотова Т. М. досліджують сучасні аспекти управління кадровою безпекою [9], Писаревська Г. І. визначає напрями вдосконалення кадрової безпеки на підприємстві у контексті розробки стратегії управління персоналом [10], Маркіна І. А., Таран-Лала О. М., Касіч Ю. О. узагальнюють методичні засади та пропонують результати практичної апробації управління кадровою безпекою підприємства як інструменту детінізації [11], Касич А. О., Медвідь Г. С. відстежують управління кадровою безпекою на українських підприємствах через призму макроекономічних процесів [12].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Водночас, у фокусі досліджень вітчизняних вчених не опинялись особливості безпеки орієнтованого управління персоналом із урахуванням реалій поширення трендів Індустрії 4.0 та функціонування підприємств в умовах BANI World, а стратегічне управління кадровою безпекою повинне орієнтуватись на нові виклики, можливості та загрози, які ці фактори несуть із собою для розвитку вітчизняного бізнесу.

Постановка завдання. Метою дослідження є конкретизація та узагальнення особливостей і характерних рис стратегічного управління кадровою безпекою підприємства, які напряму збереження та розвитку людського капіталу в умовах BANI World та Індустрії 4.0.

Виклад основного матеріалу дослідження. Загалом, у науковій площині чітко виділяються дві течії розуміння поняття кадрової безпеки – як захисту підприємства від кадрових

ризиків та як захист працівників компанії від різного роду загроз, які супроводжують процес виконання їх посадових обов'язків на робочому місці. Специфіка забезпечення кадрової безпеки підприємств полягає у формуванні системи менеджменту персоналу, орієнтованої на врахування змін, викликаних впливом екзогенних й ендогенних чинників [3, с. 58]. У найширшому розумінні кадрова безпека – це стан захищеності підприємства від загроз, зумовлених людським чинником [6, с. 55]. У контексті спроби вирішення проблеми збереження та розвитку людського капіталу в умовах BANI World та Індустрії 4.0 на мікрорівні, тобто шляхом реалізації ефективних управлінських рішень у царині кадрової політики та кадрового менеджменту на підприємствах, в установах і організаціях, кадрова безпека розглядається нами як стан кадрового ресурсу підприємства, якого досягнуто під впливом результативного управління персоналом. Відтак, стратегічне управління кадровою безпекою підприємства пропонується розуміти, як сукупність довгострокових управлінських рішень, спрямованих на планування, організацію, реалізацію та контроль заходів, які скеровані на забезпечення захисту корпоративних ресурсів підприємства від негативного впливу на них дій або бездіяльності працівників, а також на убезпечення від втрати кадрового капіталу та кадрового потенціалу суб'єкта господарювання під впливом ризиків зовнішнього та внутрішнього середовища його функціонування. Найбільш влучним є визначення кадрового ризику через вірогідність втрат або недоотримання прибутків через діяльність або бездіяльність персоналу [7, с. 92].

Сучасний стан зовнішнього та внутрішнього середовища економічної діяльності підприємств перебуває під відчутним впливом тенденцій світу BANI та Індустрії 4.0. Концепція BANI World ґрунтується на тому, що світ, у якому довелось нині опинитися кожній людині та кожному суб'єкту господарювання, має такі характеристики, як крихкість, тривожність, нелінійність, незрозумілість. Кожна наведена ознака виявляється у різних сферах громадського та економічного життя, однак, найбільший, хоча і не очевидний, вплив вони мають на особисту, а відтак, і професійну поведінку людей. Індустрія 4.0, характерними рисами якої є автоматизація та роботизація бізнес-процесів, Інтернет речей, усунення людини від керування машинами та механізмами, їх взаємодія, розвиток, навчання без участі відповідального працівника, комунікації через мережі та інструменти Інтернет-технологій, суттєво впливає на внутрішній стан персоналу, який відчуває відсторонення не лише від управлінського процесу, але і від впливу на виробництво в цілому, оскільки воно стає автономним і автоматичним. У працівників з'являється та збільшується страх втратити робоче місце, а отже,

і джерело доходу, а нестабільність, тривожність і незрозумілість оточуючого світу BANI розвиває сумніви, комплекси і практично паралізує фахівця, залишаючи його без бажання розвиватись, займатись самоосвітою, тяжити до опанування нових актуальних компетентностей. У результаті на підприємствах працює персонал, у якого відсутня ініціативність, присутнє постійне бажання отримувати чіткі вказівки без здатності до критичного та аналітичного мислення, пригніченого та депресивного та не здатного до креативу. Такий кадровий ресурс є загрозою для стану кадрової безпеки підприємств, які водночас опинились у ситуації браку кваліфікованих працівників через масовий виїзд освіченого та працездатного населення за кордон від початку війни.

Управління кадровою безпекою у період війни на стратегічному горизонті повинно мати певні особливості, до переліку яких варто додати: навчання та розвиток персоналу на основі попереднього аналізу компетенцій, які можуть знадобитися підприємству у середньостроковій та довгостроковій перспективах; збільшення меж онлайн-зайнятості, пошук можливостей для «оцифрування» обов'язків тих працівників, які зазвичай працюють в режимі особистої присутності на робочому місці; проведення інформаційних заходів для пояснення будь-яких змін у бізнес-процесах усього колективу, не залежно від посад і характеру таких змін; підтримання та активне використання каналів безперервної комунікації з працівниками, використання месенджерів, каналів, соціальних мереж тощо; започаткування або розширення обов'язків і повноважень служб психологічної підтримки (для малих підприємств можна рекомендувати залучення психолога на умовах аутсорсингу); збільшення рівня децентралізації прийняття управлінських рішень із обов'язковим повідомленням про них вищому керівництву у режимі реального часу; перманентний моніторинг кадрових ризиків, формування карт ризиків, складання рейтингів ризиків і загроз; посилене використання мотиваційних механізмів і збільшення розмірів і видів заохочень для кращих працівників, тощо. Перша загроза кадровій безпеці виникає вже під час прийому кандидата на роботу [4, с. 191].

Збереження та розвиток людського капіталу в умовах BANI World та Індустрії 4.0 мають бути спрямовані на утримання кваліфікованих кадрів, надання їм більших можливостей для виконання професійних обов'язків, а також на навчання та здобуття актуальних компетенцій. Важливим кроком є активізація практики використання менторства, оскільки світ BANI характеризується не зрозумілістю та бажанням працівників отримувати поради, допомогу, мати можливість звернутися за професійною підтримкою. Навчання новим навикам має бути безперервним, із використанням

можливостей дистанційної освіти, без відриву від виробництва. Сферу навчання доцільно обирати не лише за поточними професійними обов'язками, але і для отримання навиків, які необхідні для покращення рівня комунікації, цифрової грамотності, персональної економічної безпеки, критичного та аналітичного мислення тощо.

Крім війни, Індустрії 4.0 та реалій світу BANI, загрози кадровій безпеці українських підприємств є результатом негативних тенденцій у макроекономічному середовищі, на ринку праці та у зв'язку з системними проблемами на самих підприємствах [12].

Стратегічне управління кадровою безпекою підприємства має ґрунтуватися на механізмах розвитку людського капіталу засобами освіти, навчання впродовж життя, саморозвитку, тощо і послуговуватись інструментами економічної підтримки для формування набору компетентностей, що відповідають потребам Індустрії 4.0 та необхідні в умовах BANI World. За допомогою стимулювання розвитку та інвестування у навчання підприємство повинно надавати своєму персоналу не лише можливість підвищувати професійні навички, а й здійснювати його випереджальну підготовку, що підвищуватиме власну конкурентоспроможність [2, с. 333]. На рівні менеджменту підприємства та у межах стратегічного планування векторів його подальшої внутрішньої діяльності у напрямі забезпечення потреби у компетентному персоналі для реалізації підприємницьких цілей в умовах мінливості зовнішнього та внутрішнього економічного оточення, можна запропонувати інтегрувати до кадрової стратегії або кадрової політики такі заходи:

– для забезпечення адаптації до реалій BANI World: проведення оцінювання поточного стану персоналу, формування кадрового резерву та виявлення проблем, пов'язаних із невпевненістю, тривожністю працівників, їх намірами звільнитися; закладення у бюджет підприємства витрат на навчання та психологічну підтримку персоналу; укладання довгострокових контрактів із найбільш кваліфікованими та цінними працівниками; визначення переліку тактичних і стратегічних кадрових ризиків для стану кадрової безпеки; розробка комунікативної політики між топ-менеджментом і працівниками компанії; поступове підвищення розмірів матеріальних заохочень; розробка гнучких графіків роботи для працівників із дітьми або особами, які перебувають на їх утриманні, потребують піклування або члени родини яких знаходяться у ЗСУ;

– для збереження конкурентоспроможності на ринку праці в умовах Індустрії 4.0: встановлення стратегічних орієнтирів щодо того, які нові компетенції має отримати кожен працівник через рік, через три роки, формування на їх основі індивідуальних планів навчання та

освітніх траєкторій кожного працівника; розробка карт компетенцій із урахуванням техніко-технологічних змін у бізнес-процесах; планування індивідуальних кар'єрних траєкторій; планування обміну досвідом та стажування працівників за кордоном; встановлення мінімального порогу цифрової грамотності для працівників і термінів її досягнення.

На етапі впровадження системи кадрової безпеки на підприємстві необхідно забезпечити ознайомлення всього персоналу з цілями та завданнями цього проекту [8, с. 90].

Кадрова безпека – найважливіший фактор безпеки всіх сфер діяльності підприємства, нехтування яким здатне не просто завдати серйозного збитку підприємству, але і зруйнувати його [5, с. 214]. Кадрова безпека займає ключове місце серед інших елементів системи безпеки, оскільки персонал задіяний у всіх процесах, що відбуваються в компанії [10, с. 57]. Отже, у дослідженні висувається гіпотеза про те, що в основу стратегічного управління кадровою безпекою підприємства в умовах BANI World та Індустрії 4.0 має бути покладено сукупність планів і управлінських рішень, спрямованих на утримання та розвиток працівників, формування у них думки щодо власної цінності, поваги з боку керівництва до їх потреб і інтересів. Лише через механізми фінансового стимулювання та гідної оплати праці, гнучких графіків та забезпечення можливості для навчання і просування кар'єрною траєкторією менеджмент українських підприємств зможе зберегти свій кадровий ресурс, а у перспективі – сприяти збереженню та розвитку людського капіталу України для потреби швидкого відновлення її економіки у післявоєнний період.

Висновки. Стратегічне управління кадровою безпекою підприємства пропонується розуміти, як сукупність довгострокових управлінських рішень, спрямованих на планування, організацію, реалізацію та контроль заходів, які скеровані на забезпечення захисту корпоративних ресурсів підприємства від негативного впливу на них дій або бездіяльності працівників, а також на убезпечення від втрати кадрового капіталу та кадрового потенціалу суб'єкта господарювання під впливом ризиків середовища його функціонування.

У військовий час, під посиленням тенденцій BANI World та Індустрії 4.0 працівники підприємств готові демонструвати лояльність до компанії, здатних гарантувати їм безпечні умови праці, повагу до їх потреб і інтересів, гідну оплату праці та кар'єрні перспективи. Тому мотивація персоналу та розвиток кадрового потенціалу мають стати пріоритетним завданням стратегічного управління кадровою безпекою українських підприємств.

Подяки. Робота виконана завдяки іменній стипендії Верховної Ради України для молодих учених – докторів наук за 2023 рік.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Зачосова Н. В., Коваленко А. О., Куценко Д. М. Кадрова політика у механізмі управління економічною безпекою в умовах четвертої промислової революції. *Академічний огляд*. 2022. № 2. С. 142–157.
2. Бортнік С. М. Стратегічне управління розвитком персоналу в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Економічний форум*. 2018. № 2. С. 331–338.
3. Черчик Л. Управління кадровою безпекою в системі менеджменту персоналу підприємства. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2017. № 4. С. 57–61.
4. Кавун С. В., Панченко В. А. Модель інтелектуального управління системою кадрової безпеки підприємства. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2017. Вип. 2. С. 190–198.
5. Мігус І. П. Створення системи управління кадровою безпекою на підприємстві. *Вчені записки університету «КРОК»*. Серія : Економіка. 2018. Вип. 4. С. 213–221.
6. Сорока О. В. Забезпечення кадрової безпеки як функція управління персоналом. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. № 4. С. 53–63.
7. Панченко В. А. Теоретичні засади оцінювання кадрової безпеки підприємства як складова антикризового управління персоналом. *Вчені записки університету «КРОК»*. Серія : Економіка. 2019. Вип. 4. С. 89–97.
8. Халін С. В. Об'єкти управлінського впливу в системі менеджменту кадрової безпеки підприємства. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2019. № 3. С. 88–93.
9. Онісіфорова В. Ю., Болотова Т. М. Сучасні аспекти управління кадровою безпекою підприємства. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2020. № 1. С. 133–140.
10. Писаревська Г. І. Напрями вдосконалення кадрової безпеки на підприємстві як напрям стратегії управління персоналом. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія : Економічні науки. 2020. Вип. 37. С. 56–61.
11. Маркіна І. А., Таран-Лала О. М., Касич Ю. О. Управління кадровою безпекою підприємства як інструмент детінізації: методичні засади та практична апробація. *Агросвіт*. 2020. № 21. С. 19–25.
12. Касич А. О., Медвідь Г. С. Управління кадровою безпекою на українських підприємствах через призму макроекономічних процесів. *Ефективна економіка*. 2019. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2019_1_11 (дата звернення: 15.08.2023).

REFERENCES:

1. Zachosova N. V., Kovalenko A. O., Kutsenko D. M. (2022) Kadrova polityka u mekhanizmi upravlinnya ekonomichnoyu bezpekoju v umovakh chetvertoyi promyslovyi revolyutsiyi [Personnel policy in the mechanism of managing economic security in the conditions of the fourth industrial revolution]. *Akademichnyy ohlyad*, no. 2, pp. 142–157.
2. Bortnik S. M. (2018) Stratehichne upravlinnya rozvytkom personalu v konteksti zabezpechennya kadrovoyi bezpeky pidpryyemstva [Strategic management of personnel development in the context of ensuring personnel security of the enterprise]. *Ekonomichnyy forum*, no. 2, pp. 331–338.
3. Cherchik L. (2017) Upravlinnya kadrovoyu bezpekoju v systemi menedzhmentu personalu pidpryyemstva [Management of personnel security in the personnel management system of the enterprise]. *Ekonomichnyy chasopys Skhidnoyevropeyskoho natsionalnoho universytetu im. Lesi Ukrayinky*, no. 4, pp. 57–61.
4. Kavun S. V., Panchenko V. A. (2017) Model intelektualnoho upravlinnya systemoyu kadrovoyi bezpeky pidpryyemstva [Model of intellectual management of the personnel security system of the enterprise]. *Naukovyy visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Seriya ekonomichna*, vol. 2, pp. 190–198.
5. Mihus I. P. (2018) Stvorennya systemy upravlinnya kadrovoyu bezpekoju na pidpryyemstvi [Creation of a personnel safety management system at the enterprise]. *Vcheni zapysky universytetu «KROK»*. Seriya : Ekonomika, vol. 4, pp. 213–221.
6. Soroka O. V. (2018) Zabezpechennya kadrovoyi bezpeky yak funktsiya upravlinnya personalom [Ensuring personnel security as a function of personnel management]. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen*, no. 4, pp. 53–63.
7. Panchenko V. A. (2019) Teoretychni zasady otsinyuvannya kadrovoyi bezpeky pidpryyemstva yak skladova antykrizovoho upravlinnya personalom [Theoretical principles of evaluating personnel security of the enterprise as a component of anti-crisis personnel management]. *Vcheni zapysky universytetu «KROK»*. Seriya: Ekonomika, vol. 4, pp. 89–97.
8. Khalin S. V. (2019) Obyekty upravlinskoho vplyvu v systemi menedzhmentu kadrovoyi bezpeky pidpryyemstva [Objects of managerial influence in the personnel security management system of the enterprise]. *Aktualni problemy innovatsiyanoi ekonomiky*, no. 3, pp. 88–93.
9. Onisiforova V. Yu., Bolotova T. M. (2020) Suchasni aspekty upravlinnya kadrovoyu bezpekoju pidpryyemstva [Modern aspects of personnel security management of the enterprise]. *Problemy i perspektyvy rozvytku pidpryyemnytstva*, no. 1, pp. 133–140.
10. Pysarevska H. I. (2020) Napryamy vdoskonalennya kadrovoyi bezpeky na pidpryyemstvi yak napryam stratehiyi upravlinnya personalom [Directions of improving personnel security at the enterprise as a direction of personnel management strategy]. *Naukovyy visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky*, vol. 37, pp. 56–61.
11. Markina I. A., Taran-Lala O. M., Kasich Yu. O. (2020) Upravlinnya kadrovoyu bezpekoju pidpryyemstva yak instrument detinizatsiyi: metodychni zasady ta praktychna aprobatsiya [Management of personnel security of the enterprise as a detinization tool: methodical principles and practical approbation]. *Ahrosvit*, no. 21, pp. 19–25.
12. Kasych A. O., Medvid H. S. (2019) Upravlinnya kadrovoyu bezpekoju na ukrayinskykh pidpryyemstvakh cherez pryzmu makroekonomichnykh protsesiv [Personnel security management at Ukrainian enterprises through the prism of macroeconomic processes]. *Efektivna ekonomika*, no. 1. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2019_1_11 (accessed 15 August 2023).